

Die freie Verfügbarkeit dieses Beitrages wurde ermöglicht durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Stabsstelle »Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste«



### **Hinweis zur Nutzung dieser PDF-Ausgabe**

Für die Nutzung dieses Textes gelten die Bestimmungen des deutschen Urheberrechtsgesetzes.

Dieses Dokument ist für Privatpersonen somit ausschließlich für den persönlichen, nichtkommerziellen Gebrauch bestimmt.

Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern oder weiterverbreiten.

Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen ggf. vorhandene Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden.

© 2020 Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Göttingen

## BILDUNGSEXPANSION, DEMOGRAFISCHER WANDEL UND ÜBERGÄNGE IN JAPAN<sup>1</sup>

*Summary:* Japan and Germany are representing two different types of linkage between the institutional structure of education and training systems and the stratification of labour market careers. The occupation-oriented concept (Germany) combines vocational education and occupational labour markets, the company-oriented concept (Japan) involves general education and internal labour markets. The lack of a formalised 'system' of vocational training in Japan has a number of repercussions at the level of structuring the working world: Because there is no information about the technical competence of applicants, companies base their recruitment decision on general school certificates and university degrees. The educational meritocracy link between success in the education system and employment and career prospects increases competition in education and ensures a lasting expansion of education. That's why Japan has one of the highest rates of education participation in the world. Economic crisis and demographic development led to a further expansion of tertiary education. The highly institutionalised system of school to work transition was weakened by the crisis and liberalized but did not collapse. On the one hand the deteriorating chances on the labour market such as rising unemployment of youth, an increase of withdrawals from the labour market and an increase in atypical employment pushed pupils into higher education, on the other hand, the educational system pulled pupils into higher education as the decreasing age cohorts led to vacant places.

### 1 Institutioneller Kontext

Obwohl Japan und Deutschland zwei höchst unterschiedliche institutionelle Strukturen des Verhältnisses von Bildung und Beschäftigung repräsentieren, galten beide Arrangements lange Zeit als Garanten eines friktionsarmen Übergangs vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem. In beiden Ländern ist das Ausmaß der Jugendarbeitslosigkeit in Relation zur Gesamtarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich traditionell gering. Wenn zur Erklärung dieses relativen Erfolges in Deutschland auf die besonderen Strukturen des Bildungs- und Berufsausbildungssystems und auf die Dominanz berufsfachlicher Arbeitsmärkte verwiesen wird

(z.B. Descy/Tessaring 2002, 392 ff.; Ryan 1999), so gelten in Japan eher jene institutionellen Bedingungen (Dominanz von Allgemeinbildung und internen Arbeitsmärkten), die in anderen Ländern zur Erklärung der Friktionen beim Erwerbseintritt und hoher Jugendarbeitslosigkeit herangezogen werden (für Europa vgl. Descy/Tessaring 2002). Insofern müssen für Japan zusätzliche institutionelle Besonderheiten gelten, die den (zumindest in der Vergangenheit) weitgehend reibungslosen Übergang in die Erwerbstätigkeit erklären.

In Deutschland übernimmt ein vielfach gegliedertes Bildungssystem mit starker Betonung beruflicher Qualifizierung schon zu einem im internationalen Vergleich ungewöhnlich frühen Zeitpunkt der Bildungslaufbahn eine Art Vorsortierung für den späteren Übergang in berufsfachliche Arbeitsmärkte. Die Strukturen von Bildung und Arbeitsmarkt werden wesentlich bestimmt durch die Institution des Berufs. Im japanischen Bildungssystem liegt die Betonung dagegen sehr viel stärker auf der Allgemeinbildung. Der enge bildungsmeritokratische Zusammenhang zwischen dem Bildungserfolg und den Beschäftigungs- und Karrierechancen im Unternehmen und die Segmentierung des Arbeitsmarktes in interne und Jedermanns-Arbeitsmärkte machen den Betrieb in Japan zur entscheidenden Integrationsinstanz beim Übergang in die Beschäftigung. Der Beruf (in Deutschland) und der Betrieb (in Japan) sind die zentralen Institutionen, die wesentlich über die Inklusion oder Exklusion der Individuen bestimmen, also darüber, wer dazu gehört und wer ausgeschlossen wird.

Natürlich handelt es sich bei dieser Zuordnung institutioneller Kontexte um eine idealtypische Beschreibung. Auch in Deutschland gibt es interne Arbeitsmärkte, die eher den Regeln des Betriebskonzepts folgen als denen des Berufskonzepts (Georg/Sattel 1995), und auch in Japan lassen sich Phänomene des Berufskonzepts finden (Demes 1994). Und in beiden Ländern scheint das institutionelle Regelwerk im Zusammenhang mit der ökonomischen Krise an Wirkungskraft zu verlieren: Der Einstieg in ein Unternehmen garantiert in Japan nicht mehr ohne weiteres eine dauerhafte Beschäftigung, und die Aufnahme einer einschlägigen Beschäftigung nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung sichert in Deutschland seit langem nicht mehr den dauerhaften Verbleib im Beruf. Seit rund 10 Jahren haben sich die Aussichten der Absolventen in Japan wie auch in Deutschland deutlich verschlechtert. Die Suchprozesse werden länger und aufwändiger, die Erfolgsquoten geringer. In beiden Ländern wird seit Jahren über die Erosion des „Berufsprinzips“ bzw. des „Betriebsprinzips“ diskutiert, aber bisher folgt die Realität der Krisenrhetorik nur sehr zögerlich. Die institutionellen Grundregeln scheinen weiterhin zu gelten.

Traditionell wird in Japan dem Übergang eine zentrale Bedeutung für den weiteren Verlauf der Erwerbsbiografie zugeschrieben. Die „Bildungsganggesell-

schaft“ (gakureki shakai) und die Prinzipien der „Dauerbeschäftigung“ und „Seniorität“ lassen den Zeitpunkt des Übergangs in eine bestimmte beschäftigende Organisation mit vorab weitgehend genormten Karrierestrukturen für den Absolventen wie auch für das Unternehmen sehr viel wichtiger erscheinen als in Deutschland, wo das Berufsprinzip zumindest grundsätzlich Optionen auf zwischenbetriebliche Mobilität sichert. Eine einmal getroffene Übergangs- bzw. Rekrutierungsentscheidung hat in Japan für beide Seiten langfristig bindende Konsequenzen.

Obwohl japanische Arbeitgeber auf keine inhaltlich gehaltvollen Informationen über die fachliche Kompetenz der Bildungsabsolventen verfügen, besteht ein hohes Maß an Konsistenz zwischen den individuellen Bildungsergebnissen und den unternehmerischen Einstellungsentscheidungen. Das Niveau des absolvierten Bildungsgangs fungiert als Signal für den Grad der zukünftig zu erwartenden Lern- und Leistungsfähigkeit und der Integrationsbereitschaft in die betriebliche Organisation. So wenig sich die an den Besuch von Bildungseinrichtungen geknüpften Beschäftigungserwartungen auf bestimmte Inhalte und Bedingungen beruflicher Arbeit richten, so wenig orientiert sich umgekehrt die betriebliche Personalrekrutierung an der Einbringung fachlicher Kompetenzen (vgl. Übersicht 1). Jeder Schüler bzw. Student kann vor dem Hintergrund der hierarchischen Einordnung seiner Bildungseinrichtung abschätzen, welche Übergangsmöglichkeiten ihm offen stehen und welche ihm auf Dauer verschlossen bleiben. Bildungsabschlüsse (und Geschlecht) sind die wichtigste Legitimationsquelle für die Segmentation des japanischen Arbeitsmarktes.

Ein Beschäftigungssystem wie das japanische, in dem betrieblich erworbene Qualifikationen einen hohen unternehmensbezogenen Gebrauchswert, kaum aber einen arbeitsmarktbezogenen Tauschwert haben, setzt weitgehend abgeschlossene betriebsinterne Arbeitsmärkte voraus, auf denen soziale Kompetenzen einen besonders hohen Stellenwert haben. Auf die Vermittlung eben solcher „Schlüsselqualifikationen“ richtet sich die Erwartungshaltung japanischer Unternehmen an die Funktion von Schule. Mit der Einübung von Leistungswettbewerb und Freizeitverzicht, von Einsatzbereitschaft und Belastungsfähigkeit übernimmt das Bildungssystem die wichtigste Vorbereitung auf den Übergang in das Beschäftigungssystem.

Offenheit der Bildungschancen und Karriererelevanz des Bildungsabschlusses haben in Japan bereits zu einem frühen Zeitpunkt eine heftige Bildungsexpansion (zunächst auf der Sekundarschulebene, später auch auf der Hochschulebene) in Gang gesetzt. Im Zuge dieser Bildungsexpansion wurden die berufsbezogenen Bildungsgänge auf der Sekundarschulebene weitgehend marginalisiert. Ende der 60er machte der Anteil der Schüler beruflicher Oberschulen noch knapp die Hälfte

## Übersicht 1: Institutioneller Kontext von Bildung und Beschäftigung in Deutschland und Japan

| <b>Institution</b><br><b>Aspekte</b> | <b>Berufskonzept</b><br><b>(Deutschland)</b>                                                                                         | <b>Betriebskonzept</b><br><b>(Japan)</b>                                                                                                                     |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Bildungssystem</b>                | horizontal stark differenziert, selektiv; zentrale Bedeutung der dualen Berufsausbildung                                             | horizontal gering differenziert; informelle Hierarchie der Bildungsinstitutionen; Dominanz der Allgemeinbildung; Bildungsmeritokratie                        |
| <b>Berufliche Qualifizierung</b>     | staatlich/korporativ geregelte mehrjährige Ausbildung zur Vermittlung standardisierter Handlungs- und Verhaltenspotentiale           | on the job nach betriebspezifischen Erfordernissen; extern kaum transferierbar                                                                               |
| <b>Rekrutierung/ Übergänge</b>       | an beruflichen Zertifikaten orientiert                                                                                               | nach bildungsmeritokratischen Kriterien; Einstieg auf der untersten Stufe der betrieblichen Karriereleiter                                                   |
| <b>Entlohnung/ Aufstieg</b>          | Berufsorientierte Tarife; Statuspassagen Auszubildender – Facharbeiter – Meister – Techniker                                         | nach Seniorität und betriebsinternen Leistungskriterien und Beurteilungsmustern                                                                              |
| <b>Arbeitsorganisation</b>           | nach berufsfachlichen Zuständigkeiten; relativ flache Hierarchie                                                                     | flexibel; Einzelarbeitsplätze stark parzelliert; hohe Hierarchiedichte                                                                                       |
| <b>externe Mobilität</b>             | nach beruflichen Zertifikaten                                                                                                        | weitgehend ausgeschlossen bei Stammbeschäftigten/ relativ hoch bei Randbelegschaften                                                                         |
| <b>Arbeitsmarkt</b>                  | Dominanz berufsfachlicher Arbeitsmärkte; dreigeteilter Gesamtarbeitsmarkt (beruflich; betriebszentriert und Jedermanns-Arbeitsmarkt) | Dominanz interner Arbeitsmärkte; duale Segmentation des Gesamtarbeitsmarktes (betriebszentrierter und Jedermanns-Arbeitsmarkt; Stamm- und Randbelegschaften) |

aller Sekundarschüler aus; inzwischen beträgt dieser Anteil noch etwa 20 Prozent; und auch die Absolventen der beruflichen Oberschulen wechseln zunehmend in

den tertiären Bereich. Insgesamt ist der Beitrag des öffentlichen Bildungssystems zur Entwicklung arbeitsrelevanter fachlicher Qualifikationen also verschwindend gering.

Zur Aufrechterhaltung ihrer betrieblichen Rekrutierungs- und Personalentwicklungsmuster sind japanische Unternehmen auf ein kontinuierliches Wachstum ihrer Organisation angewiesen. Das Modell eines friktionslosen Übergangs in interne Arbeitsmärkte mit der Perspektive langfristiger Beschäftigung und kalkulierbaren Aufstiegs beruht deshalb auf der Voraussetzung stetigen Wirtschaftswachstums. Zum selektiven Ausschluss beim Übergang kommt es erst dann, wenn der betriebliche Nachwuchsbedarf unter das vom Bildungssystem bereitgestellte Arbeitskräfteangebot fällt. Wirtschaftliche Stagnation in Verbindung mit den Mechanismen von Seniorität und langfristiger Beschäftigung führt zu einer Zurückhaltung bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften, verursacht höhere Personalkosten und gefährdet die unternehmensinternen Karrierestrukturen (Ernst 1998).

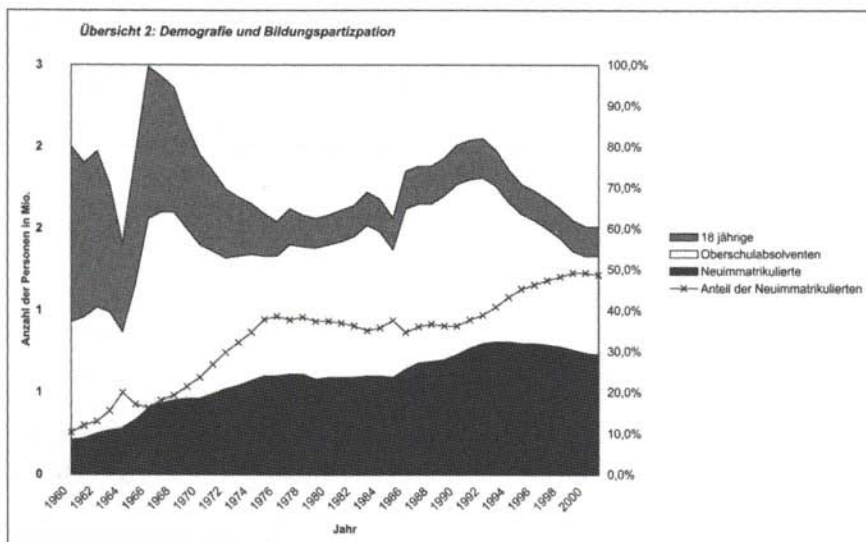
## 2 Ökonomische und demografische Entwicklung

Nahezu alle sozioökonomischen Subsysteme der japanischen Gesellschaft basieren auf der impliziten Voraussetzung eines anhaltenden Wirtschafts- und Bevölkerungswachstums (Walke 2003). Entsprechend dramatisch wirken sich die ökonomischen und demografischen Veränderungen seit Beginn der 1990er Jahre aus, die von Wirtschaftsstagnation und anhaltend niedrigen Geburtenziffern gekennzeichnet sind. Die Veränderungen betreffen gleichermaßen das Bildungs- und das Beschäftigungssystem wie auch das Verhältnis zwischen beiden – mit entsprechenden Konsequenzen für die Übergangsmodalitäten vom Bildungssystem in die Erwerbstätigkeit.

Mit dem Zerplatzen der bubble economy – der spekulativen „Seifenblase“ der japanischen Wirtschaft – begann eine Phase der wirtschaftlichen Stagnation, die bis heute anhält. Die jährlichen Wachstumsraten des Bruttoinlandsproduktes sanken von über 5% auf im Durchschnitt rund 1%. Die Gesamtarbeitslosenquote stieg auf über 5%, die Jugendarbeitslosenquote (in der Altersgruppe der 15- bis 24jährigen) sogar auf 10%.

Der Babyboom der Nachkriegszeit bewirkte in den 1960er Jahren enorme Kraftanstrengungen zum Ausbau des Bildungswesens und beförderte zugleich einen ersten Wirtschaftsaufschwung. Die hohe Zahl junger Personen im erwerbsfähigen Alter und die steigende Binnennachfrage haben die Entwicklung der Wirtschaft nachhaltig gestützt. Eine zweite Phase des Ausbaus des Schul- und Hochschulwesens folgte in den 1980er bis zu Beginn der 90er Jahre in Folge des

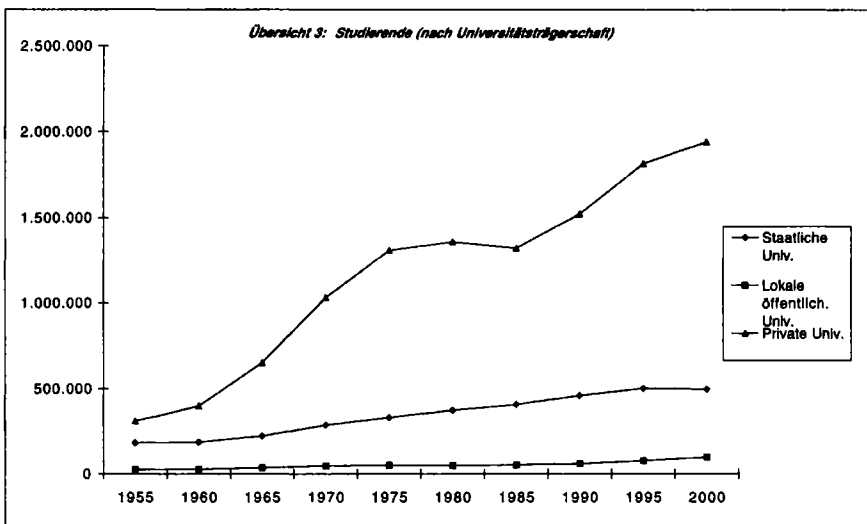
zweiten Babybooms (in Reaktion auf den ersten). Die Kinder der Generation der zweiten Boomphase erreichten ab Mitte der 70er Jahre das Erwachsenenalter; bis zu Beginn der 90er Jahre stieg die Zahl der 18jährigen fast kontinuierlich an. Abgesehen von den beiden Geburtenwellen ist die demografische Gesamtentwicklung von einem rapiden Rückgang der Geburtenziffer (in den 50er und seit Mitte der 70er Jahre) gekennzeichnet. Seit 1993 sinkt die Zahl der 18jährigen; bis zum Jahr 2000 betrug die Abnahme der Kohortenstärke bereits über ein Viertel (vgl. Übersicht 2). Bevölkerungsprojektionen zeigen, dass sich diese Entwicklung weiter fortsetzt.



Noch gravierender sind die Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Beschäftigungssystem, dessen zentrale Merkmale – wie relative Beschäftigungssicherheit, Senioritätsprinzip und innerbetriebliche Qualifizierung – nicht nur ein stabiles Wirtschaftswachstum, sondern auch eine ausgeglichene Altersstruktur und kontinuierliche Nachwuchsrekrutierung voraussetzen. Die demografische Alterung der Bevölkerung führt zu einer raschen Abnahme des Arbeitskräfteangebots, zu einer Erhöhung des Durchschnittsalters der Belegschaften und indirekt in Kombination mit der Wirtschaftskrise zu einer tendenziellen Verlagerung der Beschäftigung auf „nichtreguläre“ Beschäftigungsverhältnisse (wie Leiharbeit, Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse). Besondere Rekrutierungsprobleme werden insbesondere in den Bereichen des verarbeitenden Gewerbes und der Pflegeleistungen erwartet (Walke 2003 b, 544).

### 3 Auswirkungen auf die Übergänge innerhalb des Bildungssystems

Die Bildungsexpansion setzte schon in den 1960er Jahren ein, weit früher als in Deutschland, und erreichte Mitte der 70er Jahre, als bereits 40% eines Jahrgangs eine 2- oder 4-Jahres-Universität besuchten, ein Niveau, das anschließend über Jahre konstant blieb. Da aber die Stärke der Jahrgangskohorten weiter anstieg, expandierte das Bildungssystem auch in dieser Zeit, wobei die privat getragenen tertiären Institutionen weitaus stärker wuchsen als der öffentliche tertiäre Bildungssektor (vgl. Übersicht 3). Der Anstieg des Anteils tertiärer Bildung seit Mitte der 70er Jahre beruht im wesentlichen auf dem Ausbau der überwiegend zweijährigen privaten Fachschulen.



Quelle: Monbukagakushô 2002

Wirtschaftskrise und demografischer Wandel haben seit Beginn der 1990er Jahre zu einer wesentlichen Veränderung des Bildungsverhaltens beigetragen. Auf die sich verschlechternden Arbeitsmarktbedingungen reagieren viele Schüler und Studenten mit einem längeren Verbleib im Bildungssystem. Die individuellen Hoffnungen, mit einem höheren Bildungsabschluss die Chancen auf eine Einstellung und ein auf Dauer angelegtes Beschäftigungsverhältnis in einem attraktiven Unternehmen zu verbessern, haben der Bildungsexpansion einen neuen Schub verliehen. Seit Beginn der 90er Jahre ist die Quote des Übergangs von der Oberschule zur Universität von rund 40 auf etwa 50 % einer Jahrgangs-



#### Übersicht 4: Entwicklungsphasen der Hochschulbildung

| Zeitphase         | Studierendenzahl  | Studierquote      | Merkmale                                                             |
|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------|
| bis Mitte 1960er  | Moderater Anstieg | Moderater Anstieg | Aufbau technischer Fakultäten                                        |
| bis Mitte 1970er  | Starke Expansion  | Starke Expansion  | Expansion privater Universitäten                                     |
| bis Beginn 1990er | Stagnation        | Stagnation        | Zunahme privater Fachschulen                                         |
| Ab frühe 1990er   | Leichter Anstieg  | Starker Anstieg   | Anstieg der Studierquote der Frauen; Segmentierung der Universitäten |

kohorte gestiegen. Einschließlich des Übergangs in eine private Fachschule wechseln heute über 70 % der Oberschulabsolventen in eine Institution des tertiären Bildungsbereichs. Die Eintrittsrate in ein Beschäftigungsverhältnis beträgt bei den Oberschulabsolventen inzwischen lediglich 17 % (Monbukagakushō 2002a)

Zugleich verlängert sich auch der Verbleib im Universitätsstudium. Immer mehr Studenten entscheiden sich, das Studium mit einem M.A.- bzw. dem Doktorkurs fortzusetzen, statt es – wie früher üblich – mit dem B.A.-Abschluss zu beenden. Die Zahl der Studierenden in diesen Graduiertenkursen hat sich seit 1990 mehr als verdoppelt. Besonders stark war der Anstieg in den Ingenieurstudiengängen, von deren Absolventen die Unternehmen noch am ehesten berufsfachliche Qualifikationen erwarten. Inzwischen wird in Japan häufig beklagt, dass mit der Expansion die Bachelor- und selbst die Master-Abschlüsse zunehmend ihren akademischen Charakter einbüßen. Der Staat versucht, dieser Tendenz mit einer verstärkten Förderung von Eliteinstitutionen entgegen zu wirken, was wiederum die Polarisierung zwischen höherrangigen und niederrangigen Hochschulen verstärkt.

Ermöglicht wurde die rasche weitere Expansion der tertiären Bildung erst durch die demografische Entwicklung. Eine Anpassung der Kapazitäten des tertiären Bildungssystems an die schrumpfenden Jahrgangsstärken fand nicht statt. Diese Koppelung von steigender Nachfrage und anhaltend hohen Kapazitäten beeinflusst auch das System des Übergangs von der Oberschule in die Universität.

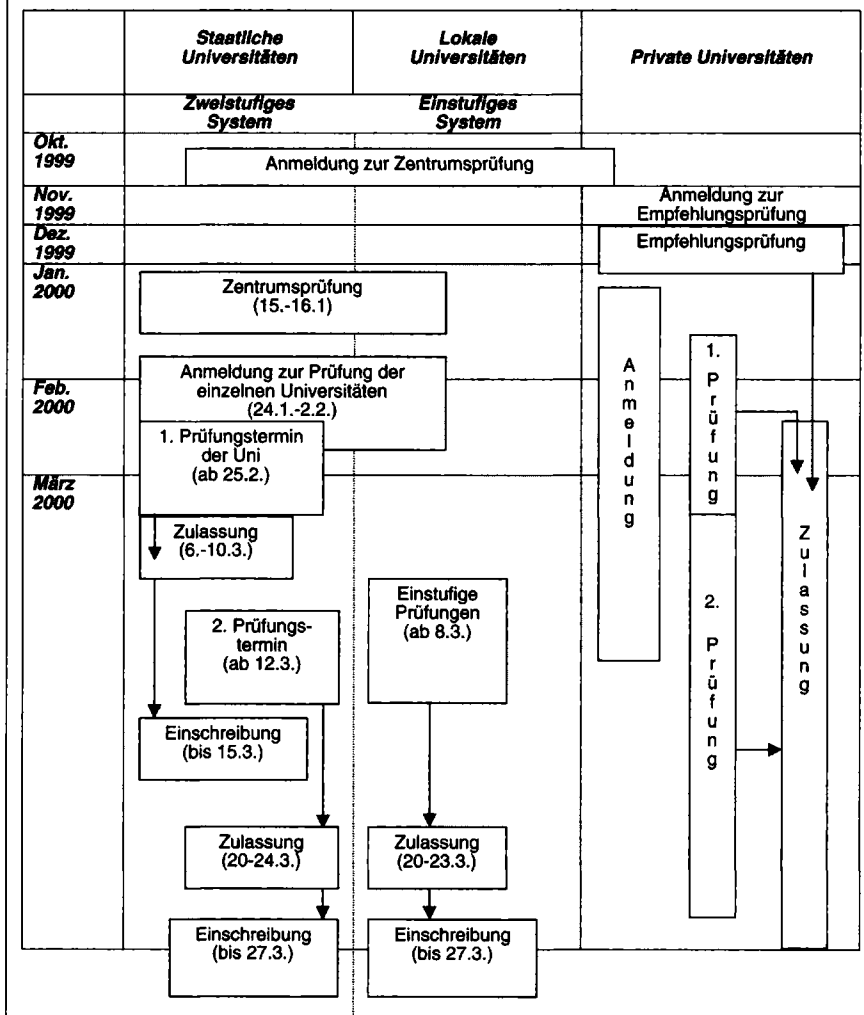
Das System der Eingangsprüfungen zur Universität wurde vielfach, zuletzt 1990, reformiert, um den Druck der „Prüfungshölle“ nicht zu groß werden zu lassen. Der Ablauf der Prüfungen ist schematisch in Übersicht 5 dargestellt. Die (hochrangigen) staatlichen und ebenfalls einige private Universitäten beteiligen sich an einem so genannten zweistufigen Prüfungssystem. In einer landesweit

durchgeführten Prüfung (Zentrumsprüfung) findet eine Vorsortierung der Bewerber statt, die sich je nach Ergebnis für eine zweite Prüfung direkt bei einer Universität qualifizieren (im Detail vgl. Fürstenberg/Ruttkowski 1997, 52 ff.). Die dazu notwendigen Voraussetzungen und der Schwierigkeitsgrad der Universitätsprüfung korrespondieren mit dem Rang der Universität. Lokale öffentliche Universitäten, meist im Mittelfeld des Universitätsrankings, haben nur ein einstufiges Prüfungsverfahren. Der Großteil der privaten Universitäten führt unabhängig hiervon eigene Eingangsprüfungen durch. Zeitliche Abfolge und Ablauf sind sorgfältig abgestimmt und eröffnen den Bewerbern bei geschickter Planung mehrere Chancen des Zugangsversuchs und den Universitäten ein gewisses Maß an Planungssicherheit, da die Zulassung bei erfolgreicher Prüfung nur für sehr kurze Zeiträume gültig ist.

Neben diesem Prüfungssystem verfügen private Universitäten noch über einen weiteren Weg zur Zulassung, die so genannte Empfehlungsprüfung. Sie vereinbaren mit bestimmten Oberschulen, dass diese für eine gewisse Zahl von Studienplätzen Absolventen vorschlagen dürfen, die dann in einem gesonderten – meist sehr viel einfacheren Verfahren – geprüft und zugelassen werden. Dieses Verfahren hilft den Universitäten, ihre Studienplätze stetig zu besetzen und den Oberschulen, Schülern eine relativ sichere Studienperspektive zu bieten und damit auch die Attraktivität der eigenen Schule zu steigern.

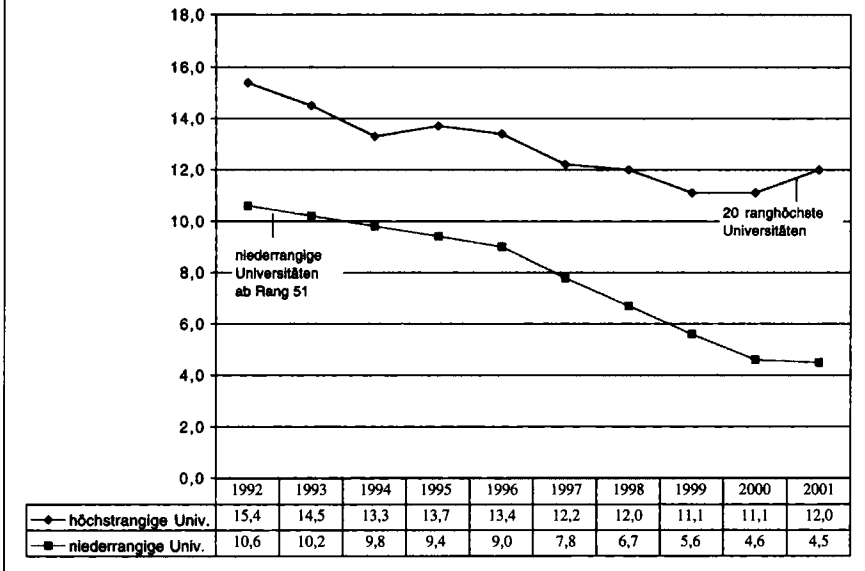
Alle Reformen des Systems des Übergangs bis 1990 waren geprägt durch den Versuch, den Wettbewerb um den Zugang zu den besten Bildungsinstitutionen nicht überborden zu lassen, ihn zu kanalisieren und möglichst gerecht zu gestalten. Die attraktiven Studienplätze waren knapp; zugleich bot eine Vielzahl von qualitativ oft schlechten, überwiegend privaten Bildungsinstitutionen den im scharfen Zugangswettbewerb Gescheiterten einen Studienplatz. Die demografische Entwicklung führte zu einer deutlichen Reduzierung des Wettbewerbs unter den Studienplatzbewerbern. Den Institutionen auf den unteren Rankingplätzen gelingt es immer weniger, Studierende zu gewinnen; erste Hochschulen haben bereits ihre Pforten geschlossen. Das gilt insbesondere für die 2jährigen Kurz-Universitäten, die früher vor allem von Frauen besucht wurden. Innerhalb von nur 10 Jahren (1993–2002) halbierte sich ihre Studentenzahl von über einer halben auf rund eine viertel Million (Monbukagakushô 2003). Der Wettbewerb um den Zugang zu den ranghohen Universitäten ist dagegen nach wie vor intensiv. Zwar nahm die Zahl der Bewerber pro Studienplatz auch hier leicht ab, aber nach wie vor können diese Hochschulen unter mehr als 10 Bewerbern pro Studienplatz auswählen, während rangniedrige Universitäten inzwischen nur noch weniger als 5 Bewerber für einen Studienplatz verzeichnen. Das Verhältnis von Bewerberzahlen zu Studienplätzen gilt noch immer als wesentlicher Beleg für das Image einer Universität.

**Übersicht 5: Zugangsprüfungen zu Universitäten (2000)**



Zugleich gewinnt jedoch die Zulassung über die Empfehlungsprüfung an Bedeutung. Selbst gute Universitäten vergeben heute über diesen Weg Studienplätze an Absolventen beruflicher Oberschulen, die in der Hierarchie akademischer Leistungsfähigkeit nicht in oberen Rängen zu finden sind. Ein zweites Instrument der Öffnung ist die Änderung der Prüfungsinhalte. So etwa steigen die Chancen auf einen Studienplatz in den Wirtschaftswissenschaften für Absolventen der Han-

Übersicht 6: Zahl der Bewerber pro Studienplatz



delsoberschulen dadurch, dass das Fach Buchführung in den Prüfungskanon aufgenommen wird. Insgesamt erweitert das Zusammenspiel von Wirtschaftskrise und Demografie die Optionen auf einen Studienplatz. Die neu eröffneten Chancen werden in dem Maße genutzt, in dem die Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt begrenzt sind.

#### 4. Auswirkungen auf die Übergänge in die Erwerbstätigkeit

Mit der Bildungsexpansion änderte sich auch die qualitative Zusammensetzung der neu auf den Arbeitsmarkt strömenden Absolventen des Bildungssystems. Mit über 70% bilden die Absolventen der tertiären Bildungsinstitutionen inzwischen die Mehrheit. Der häufigste Abschluss beim Erwerbseintritt ist seit 1997 nicht mehr der Oberschulabschluss, sondern der eines mindestens 4jährigen Universitätsstudiums.

Traditionell ist das Verfahren des Übergangs in die Erwerbstätigkeit gekennzeichnet durch eine sehr frühe Zeitphase der wechselseitigen Suche und Vermittlung, eine aktive und intensive Beteiligung der Bildungsinstitutionen und ein hohes Maß an wechselseitigem Vertrauen zwischen Bildungseinrichtung und

Unternehmen (Kariya 1994; Teicher/Teichler 1997; 2000). Im einzelnen unterscheiden sich diese Merkmale je nach Bildungsstufe, Fachrichtung oder angestrebtem Tätigkeitsbereich.

#### Übersicht 7: Neueingestellte Absolventen des Bildungssystems nach Abschluss (2000)

| Abschluss                          | Zahl<br>in 1000 Personen | Anteil in % |
|------------------------------------|--------------------------|-------------|
| Mittelschule                       | 15                       | 1,6         |
| Oberschule                         | 247                      | 26,9        |
| Fachschule                         | 209                      | 22,7        |
| Kurzuniversität und Fachhochschule | 105                      | 11,4        |
| Universität (B.A.)                 | 301                      | 32,8        |
| Magister- und Doktorkurse          | 42                       | 4,6         |
| Summe                              | 919                      | 100,0       |

Quelle: Kosugi 2002, 271.

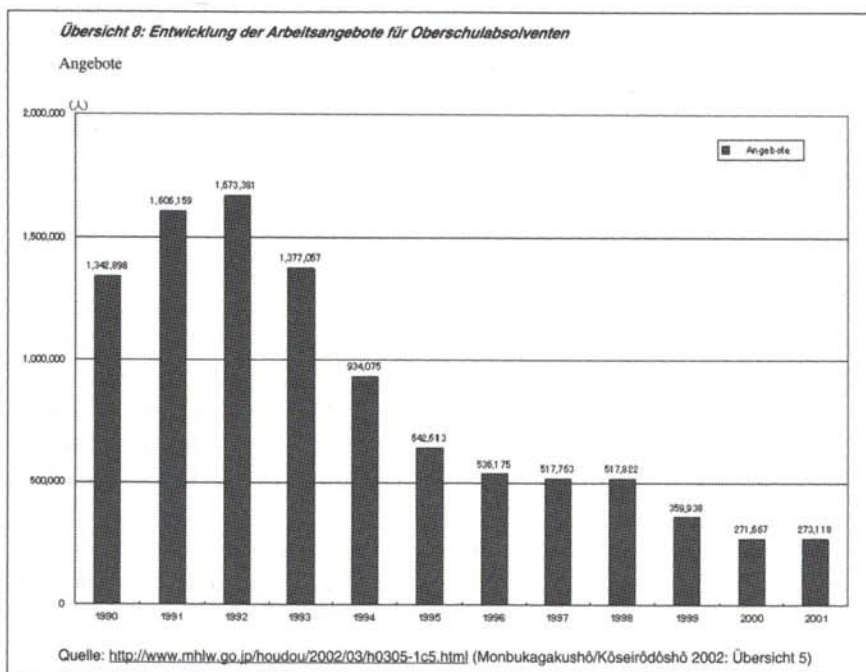
Traditionell sind die Übergänge der Oberschulabsolventen wie auch der Universitätsabsolventen in die Erwerbstätigkeit gekennzeichnet durch intensive Vermittlungsaktivitäten der Bildungseinrichtungen und durch rechtliche Vorgaben oder durch Übereinkünfte zwischen Bildungseinrichtungen und Unternehmensverbänden, die den Zeitablauf des Bewerbungs- und Rekrutierungsverfahrens streng reglementierten. Auf der Hochschulebene haben sich die Verfahren schon – nach der Lockerung der Vorgaben Mitte der 1970er Jahre – seit längerem je nach Hochschule und Fachrichtung weiter ausdifferenziert und inzwischen weitgehend liberalisiert. Der über lange Zeit extrem intensive Wettbewerb der Unternehmen um Hochschulabsolventen machte es bis Mitte der 1990er Jahre immer schwieriger, die beteiligten Akteure, insbesondere die Arbeitssuchenden selbst und die Unternehmen, zur Einhaltung des Verfahrensablaufs zu verpflichten. 1997 wurden die Übereinkünfte zwischen Universitäten und Arbeitgebern, die jährlichen Such- und Vermittlungsprozesse erst jeweils im Juli des Jahres vor Universitätsabschluss (im März des Folgejahres) beginnen zu lassen, abgeschafft. In dem inzwischen zunehmend liberalisierten Übergangssystem beginnt deshalb die Suche der Studenten nach einem Arbeitsplatz immer früher. In Japan wird vielfach beklagt, dass mit dieser Vorverlagerung der Suchprozesse ein ordnungsgemäßes Studium zunehmend gefährdet wird.

Auf der Ebene der Oberschulen, die bis 1997 das jährlich größte Reservoir an neuen Arbeitskräften stellten, hat das „geschlossene“ Verfahren des Übergangs

noch immer eine wesentliche Bedeutung. In den meisten Fällen bestehen langjährige Beziehungen zwischen einzelnen Schulen und Unternehmen (jisseki kankei), die den Schulabsolventen den Zugang zu den betriebsinternen Arbeitsmärkten erleichtern und den Unternehmen den kontinuierlichen Zugriff auf Nachwuchskräfte sichern. Je intensiver und länger die Beziehungen sind, umso größer ist die Bereitschaft des Unternehmens, die Auswahl der Kandidaten weitgehend den Schulen zu überlassen. Diese partielle Verlagerung der betrieblichen Rekrutierung in die Schule intensiviert den innerschulischen Leistungswettbewerb und stärkt die Kontroll- und Einflussmöglichkeiten der Schule. Zugleich intensiviert dieses „quasi-interne“ (Kariya 1994) Übergangsverfahren den Wettbewerb zwischen den Schulen um den Zugang ihrer Absolventen zu den besten Arbeitsplätzen, aber auch den Wettbewerb zwischen den Unternehmen um die Rekrutierung der besten Schulabsolventen. Für den Vorteil des in der Regel sicheren und friktionslosen Übergangs müssen die Schüler eine gewisse Einschränkung ihrer Wahlfreiheit akzeptieren.

Der Übergangsprozess beginnt bereits ein Dreivierteljahr vor Schulabschluss, wenn die Unternehmen ihre Stellenangebote an die Schulen ihrer Wahl übermitteln. Dem folgt ein recht aufwändiger Diskussionsprozess zwischen Schülern, zuständigen Lehrern und Eltern, in dem entschieden wird, welcher Schüler welchem Unternehmen vorgeschlagen wird. Je angebotener Arbeitsstelle wird nur ein Schüler vorgeschlagen. Letztlich liegt die Auswahl bei den Lehrern, die vor allem die Schulleistungen, aber auch das Engagement (z.B. im Rahmen der zahlreichen außercurricularen Schulaktivitäten) und andere Persönlichkeitsmerkmale eines Schülers berücksichtigen. So wird versucht, eine „Passung“ zwischen Schülerwünschen und den Anforderungen der Unternehmen zu erreichen. Die anschließenden Einstellungstests im Unternehmen waren in Zeiten guter Konjunktur oft nur noch eine Formalität. Für diejenigen, die keine Einstellungszusage erhalten haben, begann das Verfahren erneut. In der Regel hatten bis zum Ende des Schuljahres nahezu alle interessierten Schüler eine Arbeitsplatzzusage.

Die anhaltende Wirtschaftskrise hat die Rahmenbedingungen dieses Übergangsverfahrens massiv verändert. Allein im 10-Jahres-Zeitraum von 1992 bis 2001 sank die Zahl der Arbeitsangebote um über 80 % (vgl. Übersicht 8). Viele Unternehmen reagierten auf die veränderte Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage mit einer deutlichen Reduktion der Neueinstellungen. Der Rückgang betrifft vor allem die bei den Schulen und Schülern (wegen der besseren Arbeitsbedingungen und Aufstiegsperspektiven) besonders beliebten Stellenangebote der Großunternehmen. Mit dem wachsenden Anteil von Klein- und Mittelbetrieben an den Nachfragern nach Oberschulabgängern verliert der Erwerbseintritt nach Oberschulabschluss insgesamt an Attraktivität. Zugleich bleibt die Übernahme der



Schulabsolventen häufig hinter der Zahl der vorher an die Schulen gemeldeten Stellenangebote zurück. Die Unternehmen verschaffen sich so eine größere Auswahl unter den Bewerbern; für immer mehr Schüler verlängert sich damit die Arbeitssuche, wenn sie in der ersten Runde ihrer Bewerbungen keine Beschäftigungszusage erhalten.

Inzwischen scheitert rund ein Drittel aller Absolventen des Bildungssystems bei dem Versuch, direkt nach Beendigung ihres Schul- oder Hochschulbesuchs ein unbefristetes („reguläres“) Beschäftigungsverhältnis zu finden (Kosugi 2002, 282). Ein wachsender Anteil der Absolventen wechselt zunächst in zeitlich befristete, atypische Arbeitsverhältnisse oder in die Arbeitslosigkeit. Nach offiziellen Schätzungen haben derzeit über 4 Millionen junge Menschen (der Altersgruppe 15–34 Jahre) den Übergang in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis nicht geschafft. Sie sind aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden (640.000 Personen), sind arbeitslos (1,68 Mio) oder befinden sich in einem vorläufigen zeitlich befristeten („nichtregulären“) Jobverhältnis (1,92 Mio). Die Gefährdung eines friktionsarmen Übergangs gilt vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise nicht mehr nur für Oberschulabsolventen. Auch die Universitätsabsolventen sind (wenn auch in deutlich geringerem Ausmaß) von steigender Arbeitslosigkeit betroffen; und auch

unter ihnen nimmt der Anteil derjenigen zu, die nur zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse erhalten (Kosugi 2003, 52ff.).

In den Metropolregionen wie Tôkyô und Ôsaka hat sich ein großer Arbeitsmarkt für solche atypischen Beschäftigungsverhältnisse entwickelt. Dort tendieren diejenigen, die nach Schulabschluss keine reguläre Beschäftigung finden, als Freetâ (zusammengesetzt aus dem englischen Wort free und dem deutschen Wort Arbeiter) eine temporäre Beschäftigung aufzunehmen. In ländlichen Regionen dagegen, wo dieses Arbeitsmarktsegment weit weniger entwickelt ist, werden die Jugendlichen häufiger arbeitslos oder optieren notgedrungen für einen Verbleib im Bildungssystem (The Japan Institute of Labour 2003, Kap. 3). Es wird damit gerechnet, dass gerade in strukturschwachen ländlichen Regionen die Arbeitsmarktverhältnisse sich weiter verschlechtern, während sie in den industriellen Kernregionen auch weiterhin stabil bleiben werden. Hier scheinen auch die Übergangsverfahren weiterhin dem traditionellen Muster zu folgen.

Trotz der Beschäftigungseinbrüche und Krisen kollabierte das System des Übergangs von der Oberschule in die Erwerbstätigkeit insgesamt nicht. Demografische Entwicklung und Bildungsexpansion verringerten auch die Zahl der arbeitssuchenden Absolventen dramatisch. Nur rund ein Fünftel der Oberschulabsolventen bemüht sich heute noch direkt nach Schulabschluss um eine Stelle. Selbst von den Absolventen der traditionell auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ausgerichteten beruflichen Oberschulen verbleibt rund die Hälfte im Bildungssystem.

Vor dem Hintergrund der dramatischen Veränderungen nehmen sich die bisher entwickelten Reformvorschläge der vom Arbeits- und vom Erziehungsministerium eigens dafür eingesetzten gemeinsamen Regierungskommission relativ bescheiden aus (Monbukagakushô/Kôseirôdôshô 2002). Im Mittelpunkt steht die Lockerung des Prinzips, dass die Oberschulen nur eine Beschäftigungsempfehlung je Schüler und bzw. je angebotenem Arbeitsplatz abgeben dürfen. Verschiedene Präfekturen lassen nun mehrere Vorschläge je Schüler zu – manchmal schon in der ersten Bewerbungsrunde, meist aber erst in den nachfolgenden. Damit soll das Verfahren insgesamt beschleunigt und effizienter werden. Zu diesen Bemühungen zählt auch die stärkere Einbeziehung von externen Vermittlungsinstitutionen wie dem Arbeitsamt. Allerdings sind diese Ansätze einer Deregulierung kaum geeignet, die regionalen Disparitäten auszugleichen und die Chancengleichheit für die Absolventen aus benachteiligten Regionen zu verbessern; denn die Verflechtungen im traditionellen Übergangssystem zwischen Unternehmen und Schulen definieren sich vor allem auch über die Region. Weitere Reformen zielen auf eine stärkere berufliche Orientierung der Schüler (z.B. durch betriebliche Praktika) ab.



## 5 Ausblick

Nachdem Japan bereits in den 1970er Jahren ein im internationalen Vergleich auffallend hohes Niveau tertiärer Bildung erreicht hatte, setzte die Wirtschaftskrise der 1990er Jahre im Zusammenspiel mit der demografischen Entwicklung eine weitere Phase der Bildungsexpansion in Gang. Sie wird langfristig dazu führen, dass sich ein Universitätsabschluss in Japan zur Regelvoraussetzung für den Zugang zu den internen Arbeitsmärkten entwickelt. Zugleich sorgt die demografische Entwicklung zu einer Veränderung der Wettbewerbssituation im Bildungssystem: Angesichts der rapide fallenden Jahrgangsstärken nimmt der Wettbewerb um einen Studienplatz deutlich ab. Stattdessen verschärft sich allmählich der Wettbewerb der Bildungsinstitutionen um Studierende. Langfristig werden vor allem Institutionen aus dem unteren Segment der Hochschulen ausscheiden. Zugleich eröffnen sich Studienmöglichkeiten auch für die Absolventen solcher Oberschulen, die ihre Schüler traditionell eher auf den Erwerbseintritt und nicht auf ein akademisches Studium vorbereitet haben.

Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise beginnt das traditionelle Übergangsverfahren von der Oberschule in die Erwerbstätigkeit zu erodieren. Die Übergangsverläufe werden vielfältiger und offener. Mit der Verlagerung auf tertiäre Bildungsabschlüsse werden die traditionell engen Beziehungen zwischen Schulen und Unternehmen lockerer. Auch in Japan gilt, dass ein höherer Bildungsabschluss relativ besser vor Arbeitslosigkeit schützt. Aber angesichts der sich rapide verändernden Qualifikationsstruktur der Bildungsabsolventen steht das Beschäftigungssystem unter erheblichem Absorptions- und Anpassungsdruck. Andererseits wird sich die Rekrutierungsbasis für die Unternehmen in Zukunft deutlich verkleinern. Allein während der nächsten zehn Jahre wird die Jahrgangskohorte der 18jährigen nochmals um rund 20% abnehmen. Bei einer Erholung der japanischen Wirtschaft ergibt sich aus dieser Entwicklung eine Konstellation, die eine Verständigung der Akteure auf eine Rückkehr zu den geschlossenen Übergangssystemen begünstigt.

### Anmerkung

- 1 Der Beitrag steht im Zusammenhang mit einem von der „Japan Society of the Promotion of Science (JSPS)“ finanzierten längerfristig angelegten Forschungsvorhaben, das der Frage nach der Stabilität bzw. dem strukturellen Wandel der institutionellen Beziehungen zwischen Bildung und Beschäftigung in Japan und Deutschland nachgeht. Ein wesentlicher Aspekt des Projekts bezieht sich auf die Frage nach den Veränderungen der Übergangsmuster vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem.

## Literatur

- Demes, Helmut/Georg, Walter (Hrsg.) (1994): Gelernte Karriere. Bildung und Berufsverlauf in Japan. München: iudicium, 13–31.
- Demes, Helmut (1994): Beruflichkeit in Japan – Strukturen und Tendenzen. In: Demes, Helmut/Georg, Walter (Hrsg.): Gelernte Karriere. Bildung und Berufsverlauf in Japan. München: Judicium, 257–282.
- Descy, Pascaline/Tessaring, Manfred (2002): Kompetent für die Zukunft – Ausbildung und Lernen in Europa. Zweiter Bericht zur Berufsbildungsforschung in Europa: Synthesenbericht. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Ernst, Angelika (1998): Aufstieg, Anreiz, Auslese: Karrieremuster und Karriereverläufe von Akademikern in Japan. Opladen: Leske + Budrich.
- Fürstenberg, Friedrich/Ruttkowski, Renate (1997): Bildung und Beschäftigung in Japan. Steuerungs- und Abstimmungsaspekte. Opladen: Leske + Budrich.
- Georg, Walter (1993): Berufliche Bildung des Auslands. Japan: Zum Zusammenhang von Qualifizierung und Beschäftigung in Japan im Vergleich zur Bundesrepublik Deutschland. Baden-Baden: Nomos.
- Georg, Walter (2001): Zur Debatte um das Ende des Berufs und die Zukunft der beruflichen Bildung. Einleitung zu diesem Heft. In: Bildung und Erziehung, 54 Jg. Heft 4, 369–382.
- Georg, Walter/Sattel, Ulrike (1995): Arbeitsmarkt, Beschäftigungssystem und Berufsbildung. In: Arnold, Rolf/Lipsmeier, Antonius (Hrsg.): Handbuch zur Berufsbildung. Opladen: Leske + Budrich, 123–141
- Kariya, Takehiko (1994): Vom Bildungssystem in die Erwerbstätigkeit: Übergänge und Rekrutierung verschiedener Absolventengruppen des Bildungssystems. In: Demes, Helmut/Georg, Walter (Hrsg.): Gelernte Karriere. Bildung und Berufsverlauf in Japan. München: Judicium, 257–282.
- Kosugi, Reiko (2002): Steigende Jugendarbeitslosigkeit in Japan. Die Herausforderung des Übergangs von der Schule ins Erwerbsleben. In: Kreitz-Sandberg, Susanne (Hg.): Jugendliche in Japan und Deutschland. Opladen: Leske + Budrich, 263–285.
- Kosugi, Reiko (2003): The Transition from School to Work in Japan: Understanding the Increase in Freeter and Jobless Youth. In: Japan Labor Review, Vol. 1, No. 1, 52–67.
- Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (2003): Statistical Abstract. Tokyo
- Ministry of Economy, Trade and Industry (2003): White Page of International Trade 2003. Tōkyō. <http://www.meti.go.jp/english/report/index.html>
- Monbukagakushō (2002a): Monbutōkei yōran, Heisei 14nen (Basisstatistik des Bildungswesens 2002). Tōkyō. [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/002/002b/mokuji14.html](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/002/002b/mokuji14.html)
- Monbukagakushō (2002b): Heisei 14nen 3gatsu kōtōgakkōsotsugyōsha no shūshoku jōkyō (Stand der Arbeitssuche von Oberschulabsolventen, März 2002) [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/14/05/020506.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/14/05/020506.htm)

- Monbukagakushô (2003): Monbutôkei yôran, Heisei 15nen (Basisstatistik des Bildungswesens 2003). Tôkyô. [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/002/002b/15/jpg/009.jpg](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/002/002b/15/jpg/009.jpg)
- Monbukagakushô/Kôseirôdôshô (2002): „Kôsotsusha no shokugyôseikatsu no ikô ni kann suru kenkyû“ saishûhokokusho, Heisei 14nen3gatsu. (Endbericht: Studie zu Veränderungen des Übergangs von Oberschulabsolventen in die Erwerbstätigkeit, März 2002). <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/03/h0305-1b.html>
- Ryan, Paul (1999): The School-to-Work Transition: Issues for Further Investigation. Paper prepared for Education and Training Division, DEELSA, OECD, Paris
- Teicher, Kerstin/Teichler, Ulrich (2000): Der Übergang von der Hochschule in die Berufstätigkeit in Japan. Opladen: Leske + Budrich.
- The Japan Institute of Labour (2003): From School to Workplace – Current Status and Problems of Employment of High School Graduates – (Summary). Research Report No. 154, <http://www.jil.go.jp/english/documents/JILNo154.pdf>
- Walke, Anja (2003 a): Arbeitsmarkt und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels – Wie sich Japan auf Alterung und Entvölkerung vorbereitet. Teil 1: Herausforderungen an die Politik. In: Japan aktuell, 5/03, 441–451.
- Walke, Anja (2003 b): Arbeitsmarkt und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels – Wie sich Japan auf Alterung und Entvölkerung vorbereitet. Teil 2: Herausforderungen an die Unternehmen. In: Japan aktuell, 6/03, 541–550.
- Yoshimoto, Keiichi (1998): Die Expansion der Allgemeinbildung und ihre Folgen. Allgemeine und berufliche Bildung in japanischen Oberschulen. In: Bildung und Erziehung, 51. Jg., H. 2, S 205–222.

## Kurzbiographie

Dr. *Moriki Terada*, Professor; geb. 1950; Studium der Industriesoziologie und der Berufspädagogik an der Universität Kansai; Promotion zum Dr. phil. 1995 an der Universität Nagoya; 1987 Associate Professor an der Universität Kanazawa; 1995 Associate Professor an der Universität Nagoya; seit 2000 Full Professor für Berufs- und Technikpädagogik an der Postgraduate School for Education and Human Resources Development der Universität Nagoya; Mitglied des Beirats für die Oberschulreform des japanischen Bildungsministeriums. Forschungsgebiete: Vergleichende Berufsbildungsforschung; Curriculumentwicklung.

Anschrift: University of Nagoya, Furô-chô, Chikusa-ku, Nagoya-shi, Japan 464–8601; Tel./Fax: 0081–52–789–2632; E-Mail: [k46176a@nucc.cc.nagoya-u.ac.jp](mailto:k46176a@nucc.cc.nagoya-u.ac.jp)

Dr. *Walter Georg*, Professor, geb. 1943, Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an den Universitäten Göttingen, Saarbrücken und Darmstadt; Diplom 1969; M.A. 1970; Promotion zum Dr. phil. 1974 ; Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Berufspädagogik der Technischen Universität Darmstadt (1970–1976). Wissenschaftlicher Rat

und Professor für Wirtschaftspädagogik an der Universität Hamburg (1976/77). Seit 1977 Professor für Berufs- und Wirtschaftspädagogik im Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften der FernUniversität Hagen. Forschungsgebiete: International vergleichende Berufsbildungsforschung; Bildung und Beschäftigung.

Anschrift: FernUniversität, Fleyer Str. 204, 58084 Hagen; Tel. 02331-9872747; E-Mail: walter.georg@fernuni-hagen.de

*Helmut Demes*, geb. 1956; Studium der Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik an der Universität Stuttgart-Hohenheim und der Freien Universität Berlin; 1982 Diplom-Volkswirt und Diplom-Handelslehrer. 1984–86 Japanaufenthalt mit einem Stipendium des japanischen Erziehungsministeriums. Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der FU Berlin (1983–84), der Universität Duisburg (1987–89), dem Deutschen Institut für Japanstudien (1989–94) und der FernUniversität Hagen (1994–1997). Gastwissenschaftler an der Universität Tōkyō (1984–86, 1988) und dem Wissenschaftszentrum Berlin (1987). Seit 1997 Geschäftsführer des Instituts für Ostasienwissenschaften der Universität Duisburg-Essen. Forschungsinteressen: Personalmanagement, Qualifikationsentwicklung, Arbeitsmarkt und Industrielle Beziehungen in Japan.

Anschrift: Institut für Ostasienwissenschaften, Universität Duisburg, Mülheimer Str. 212, 47048 Duisburg; Tel.: 0203-3794191; E-Mail: demes@uni-duisburg

